

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA (UDPIA TULIP KOTA BATU)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Serjana Manajemen**

MANAJEMEN



**Disusun Oleh :
JEPRI YEHESEKIEL DARA TAGU HOLO
NIM:2017120211**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2020**

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA (UD PIA TULIP KOTA BATU)

Jepri Yeheskiel Dara Tagu Holo⁽¹⁾, R. Y. Susanto, Drs.,MAB^(II), Iman Hidayat, SE.,MM^(III)

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

Email : Jerlykatoda3@gmail.com

RINGKASAN

Tujuan dari skripsi adalah sebagai pedoman untuk mengetahui karakteristik Kinerja karyawan dalam perusahaan yang melakukan kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan Tersebut. UD Pia Tulip di antaranya adalah iklim organisasi. Kualitas yang bertujuan untuk mengetahui antara bawahan atau atasan dalam perusahaan. kinerja karyawan di UD Pia Tulip yang berjumlah 6 Orang. Yang menentukan jumlah metode yang digunakan sehingga mengetahui pengaruhnya organisasi terhadap karyawan dalam perusahaan. Dengan menerapkan ilmu yang dapat memberikan bermanfaat dalam penelitian ini bertujuan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. yang di indikasikan oleh perusahaan secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di indikasikan oleh Untuk lebih memperhatikan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap iklim organisasi dalam menggali potensi yang dimiliki sehingga terhadap maksimal.

Kata Kunci : Iklim organisasi, Kinerja Karyawan.

BAB I

PEDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah aktivitas kerja Karyawan sebagai keberhasilan suatu perusahaan sekaligus sebagai indikator dalam sebuah perusahaan karyawan dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya masing-masing dalam perusahaan. Kinerja karyawan juga merupakan tanggung selama periode tertentu. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan memcapai perkerjaan.

Dalam menghadapi tantangan yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi unsur penentu suatu keberhasilan karyawan yang mempunyai karakter yang bagus untuk mendorong atau motivasi kinerja. Efisiensi, atau kualitas yang bagus untuk efisiensi, (Mangkunegara: 2010:67).

Pesatnya perkembangan globalisasi untuk setiap perusahaan harus mendapatkan berkualitas yang tinggi supaya kinerja karyawan semangat melakukan tugas dan tanggung jawab

(Husein: 2011:45) Industri organisasi merupakan yang paling penting dalam perusahaan di UD Pia Tulip, sebab pada dasarnya yang sudah berkembang di seluruh Kota Batu maupun diseluruh indonesia yang akan menyediakan produknya perusahaan lainnya. keinginan UD Pia Tulip mengalami peningkatan pendapatan dari tahun-ketahun. UD Pia Tulip juga membutuhkan tenaga kerja sebagai merupakan kunci bagian perusahaan atau organisasi lain. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang harus secara terus

menerus meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas perusahaan sehari-hari. Untuk melakukan kerja karyawan yang termasuk di UD Pia Tulip.

Pentingnya iklim organisasi karena perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari kesimpulung dimana mereka saling bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan tersebut sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berprestasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang sangat baik atau berkualitas, maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Hasibuan: 2012:43).

Iklim organisasi adalah perekat sosial yang meningkat ilmu Dengan adanya memiliki kemampuan yang memberikan kontribusi terhadap suatu keberhasilan dan peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan tersebut (Robbins: 2011:46).

Demikian juga hal dengan UD Pia Tulip tujuan utama UD Pia Tulip adalah menjalankan usaha dengan menawarkan produk kepada konsumen atau pelanggan sehingga perusahaan mendapatkan laba.Untuk mencapai tujuan utama UD Pia Tulip perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan iklim organisasi seperti penghargaan yang masih belum dilakukan perusahaan karena penerimaan karyawan masih sebatasih gaji walaupun besarnya sudah sesuai upah minimum yang ditetapkan oleh perusahaan.

Memperhatikan bahwa sejak tahun 2012 kinerja perusahaan mengalami penurunan. Hal ini diperlihatkan oleh penurunannya Rasio penerimaan uang dan jumlah karyawan.

Hari ini sesuai pendapat yang berkualitas bagus karena antara perusahaan maupun karyawan di UD Pia Tulip. terhadap teori yang lebih bagus hingga mendapatkan kinerja hasilnya baik. Karena adanya pembentukan organisasi untuk saling tukar pikiran terhadap aktivitas kerja yang perusahaan.

Penelitian mendukung teori menyatakan bahwa iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja, dan mendukung teori yang menyatakan bahwa iklim organisasi berdampak pada kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Hal ini juga mendukung teori ekspresi Robbins (2011:105)

Penelitian ini merupakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya didukung oleh peneliti untuk menghasilkan dimana penelitian ini iklim organisasi.

Berdasarkan uraian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang:
Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Pia Tulip Kota Batu.

1.2. Tujuan Penelitian

Pada umum penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada UD Pia Tulip Kota Batu. Sedangkan tujuan khusus penelitian:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Pia Tulip.
2. Tujuan utama dalam penelitian adalah untuk mengetahui dalam perusahaan yang diterapkan UD Pia Tulip.

1.3. Manfaat Penelitian

Berbagai macam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Industri UD Pia Tulip.

1. Sebagai bahan evaluasi serta perbandingan dari informasi data bagi industri UD Pia Tulip.
2. Sebagai pertimbangan mengenai pengaruh Iklim Organisasi yang telah dilakukan dalam industri untuk mencapai keberhasilan yang akan dicapai.

1.4.2. Bagi Peneliti

1. Sebagai bekal dalam pengembangan potensi sesuai dengan kompetensi.
2. Dapat menambah ilmu pengetahuan dalam Bidang Manajemen Operasional tentang UD Pia Tulip Kota Batu.

1.4.3. Bagi Pihak Akademik

Dapat digunakan sebagai referensi pustaka dan kontribusi pemikiran yang baik bagi industri perguruan tinggi. Khususnya bagi program sarjana S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang Untuk mengembangkan Ilmu pengetahuan Dalam Bidang Manajemen Operasional.

1.4.4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagainya referensi tambahan dalam memecahkan masalah serupa dan mengembangkan variabel yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Reneka Cipta.
- Assauri, Sofyan. 2004. *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Edisi Revesi. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Chatab, Nevizonal. 2011. *Panduan penerapan dan serfikasi sistem manajemen Mutu*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Devaga, M, Munyatul, I, Dan Kamalia, U, 2010. Peranan Modified Mie Flour (MOCAF). Sebagai Bahan Substitusi Tepung Terigu Pada Proses Pembuatan Mie Dalam Upaya Mengurangi Impor Gandum Nasional. Program Kreativitas Mahasiswa Gagasan Tulis. Institut Pertanian Bogor.
- Desky, H. 2014 ‘’engaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan Ruma Makan Ayam Lepas Lhokseumawe’’ *jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Volume 8 Nomor 2*.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T .Hani.2010 *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hasannudin.Makasar. Rustanti D. 2009.Tepung Tarigu (Online), <http://www.word>.
- Hasibuan, Melayu, S.P, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hariandja Efendi, Tua Marihot 2002. *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hendri, E.S, dan M.F Van Breda. 2015. *Accounting Theory*, Edisi 5. Mc Graw-Hill. New York.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi PT. Omega Yogyakarta). *Jurnal Profita*, 2(6), 1-12
- Husain, Umar.2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

- Mahsum, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFPE.
- Mangkunegara, A. P. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Percetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Remaja Rosdakarya.Moleong, Lexy J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2009 *Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Mulyadi. 2010. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat. 860 Hal.
- Purwanto, Ngilim. 2012. *Spikologi pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosada.
- Prawirosentono, Suyadi, 2012. *Filosofi Biru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Manajemen*. Abad 21 Studi Kasus Dan Analisis. Jakarta : PT Bumi Aksara. 169 Hal
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy 2011 *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson Education. New Jersey 07458. 77-89*
- Sari, R. 2012. *Karakterisasi Bakteri Probiotik Yang Berasal Dari Saluran Pencernaan Ayam Pedaging*. Universitas Hasanuddin. Makasar.
- Simamora, Henry, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta. YPPKN.
- Sugiyono. 2015. *Penelitian Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistik*. Bandung : Tarsito.
- West, L. H. T, Pines, A. L. (2010). *Cognitive Structure and Conceptual Change*. London : Academic Press INC
- Wirawan. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Penelitian)*. Jakarta : Salemba Empat.